

РЕШЕНИЕ НА СЪВЕТА

от 12 юли 2005 година

относно насоките за политика по заетостта на държавите-членки

(2005/600/ЕО)

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската общност и по-специално член 128, параграф 2 от него,

като взе предвид предложението на Комисията,

като взе предвид становището на Европейския парламент⁽¹⁾,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет⁽²⁾,

като взе предвид становището на Комитета на регионите,

като взе предвид становището на Комитета по заетостта,

като има предвид, че:

- (1) Член 2 от Договора за Европейския съюз поставя пред съюза целта, *inter alia*, за насърчаване на икономическия и социален прогрес и на високо ниво на заетост. Член 125 от Договора за създаване на Европейската общност гласи, че държавите-членки и Общността ще работят за разработване на координирана стратегия за заетостта и по-специално, за насърчаване на квалифицирана, обучена и адаптираща се работна сила и на пазари на труда, откликващи на икономическите промени.
- (2) Европейският съвет в Лисабон през месец март 2000 г. стартира стратегия, насочена към устойчив икономически растеж, с повече и по-добри работни места и по-голяма социална сплотеност, с дългосрочни икономически цели, но пет години по-късно достигането на целите на стратегията остава далеч.
- (3) Представянето на един интегриран пакет от насоки за заетост и Общи насоки на икономическата политика допринася за префокусиране на Лисабонската стратегия върху растежа и заетостта. Европейската стратегия за заетостта има водеща роля при осъществяването на целите по заетостта на Лисабонската стратегия. Укрепване на социалното сближаване също представлява ключов

¹ Становището е дадено на 26 май 2005 г. (все още непубликувано в Официален вестник).

² Становището е дадено на 31 май 2005 г. (все още непубликувано в Официален вестник).

елемент за успеха на Лисабонската стратегия. Обратно, както е определено в Социалната програма, успехът на Европейската стратегия по заетостта ще допринесе за постигането на по-голяма социално сближаване.

- (4) Съгласно с изводите на пролетния Европейски съвет от 22 и 23 март 2005 г., съюзът трябва да мобилизира всички подходящи национални и общностни ресурси – включително политиката за социална сплотеност – в трите измерения на Лисабонската стратегия (икономическо, социално и на околната среда), така че по-добре да се включи в техните синергизми в един общ контекст на устойчиво развитие.
- (5) Целите за пълна заетост, качество на работните места, производителност на труда и социална сплотеност трябва да бъдат отразени в ясни приоритети: да привличат и задържат повече хора в трудова заетост, да увеличават предлагането на работна сила и да модернизират социалните защитни системи, да подобряват приспособяемостта на работниците и предприятията, както и да увеличават инвестициите в човешки капитал чрез по-добро образование и професионални умения.
- (6) Насоките за заетостта следва да бъдат преразглеждани изцяло единствено на срок от три години, като в междинния период до 2008 г. тяхното актуализиране следва да остане стриктно ограничено.
- (7) Комитетът по заетостта и Комитетът за социална защита са формулирали съвместно становище за Интегрираните насоки за растеж и работни места (2005 до 2008 г).
- (8) Препоръката на Съвета от 14 октомври 2004 г. за осъществяването на политиките по заетостта на държавите-членки⁽³⁾ остава валидна за следване, но на по-заден план по значение,

ПРИЕ НАСТОЯЩОТО РЕШЕНИЕ:

Член 1

С настоящото насоките за политиките по заетостта на държавите-членки се приемат.

Член 2

Насоките се вземат предвид в политиките по заетостта на държавите-членки, по които се докладва в националните програми за реформи.

Член 3

Адресати на настоящото решение са държавите-членки.

³ ОВ L 326, 29.10.2004 г., стр.47.

Съставено в Брюксел на 12 юли 2005 година.

За Съвета:
Председател
G. BROWN

ПРИЛОЖЕНИЕ

НАСОКИ ОТНОСНО ЗАЕТОСТТА (2005 до 2008 г.)

Интегрирани¹ насоки с номера 17 - 24

- *Насока № 17:* Осъществяване на политики по заетостта, целящи постигане на пълна заетост, подобряване качеството и производителността на работа, насърчаване на социалната и териториална кохезия²;
- *Насока № 18:* Въвеждане на подход към работата, основан на “жизнения цикъл”;
- *Насока № 19:* Осигуряване на пазар-на труда, основан на включването, повишаване атрактивността на работата и доходите от нея за търсещите работа, включително хората в неравностойно положение и неактивните лица;
- *Насока № 20:* Подобряване на способността за посрещане на нуждите на пазара на труда;
- *Насока № 21:* Насърчаване на гъвкавостта³, съчетана със сигурност на работното място и намаляване сегментацията на пазара на труда, отчитайки ролята на социалните партньори;
- *Насока № 22:* Осигуряване на механизми за промяна на разходите за труд и формиране на цена на труда, благоприятстваща заетостта;
- *Насока № 23:* Увеличаване и подобряване на инвестициите в човешки капитал;
- *Насока № 24:* Адаптиране на системите за образование и обучение в съответствие с потребностите от нови компетенции;

Насоки за политиките по заетостта на държавите-членки

Държавите-членки, в сътрудничество със социалните партньори, провеждат своите политики с оглед осъществяването на целите и приоритетите за действие, които са

¹ В скоби и в червено са текстовете по превод от изданието “Лисабонската стратегия – ново начало” които да заменят подчертаните пред тях

² Текстовете от превода на Интегрираните насоки за заетост за РГ 13, които се различават и за които се предлага корекция са в черно с долно подчертаване

³ Задраскани са излишните текстове в червено или са добавени нови също в червено- без скоби

специфицирани по-долу. Имайки предвид Лисабонската стратегия държавите-членки по един балансиран начин ще поощряват:

- пълната заетост: Постигането на пълна заетост и намаляване на безработицата и неактивността чрез увеличаване търсенето и предлагането на работна сила е от съществено значение за устойчивостта на икономическия растеж и укрепването на социалната сплотеност;
- подобряване качеството и производителността на работа: Усилията да се повиши равнището на заетост включват и подобряването на привлекателността на работните места, качеството на работа и нарастването на производителността на труда, както и намаляване дела на т.нар. “работещи бедни”. Необходимо е да се постигне съответствие между качеството на работа, производителността и заетостта;
- засилване на социалната и териториална кохезия: Необходими са решителни действия за насърчаване на социалното приобщаване, за предотвратяване на изключването от пазара на труда и подкрепа на интегрирането в заетостта на хора в неравностойно положение, както и за намаляване на регионалните несъответствия по отношение на заетостта, безработицата и производителността на труда, особено в изоставащите райони;

Съществени за напредъка са осигуряването на равните възможности и борбата с дискриминацията. Във всяко предприето действие трябва да се насърчава равенството на половете и третирането на пола наред с другите основни водещи фактори. Като част от един нов подход към поколенията следва да се отдели особено внимание на положението на младите хора, на изпълнението на Европейския пакт за младежта и на насърчаването на достъпа до заетост през цялата трудоспособна възраст. Особено внимание трябва да се отдели и на значителното намаляване на несъответствията в заетостта за хората в неравностойно положение, включително хората с увреждания, както и между гражданите от Европейския съюз и тези от трети страни във връзка с постигането на всякакви национални цели.

При предприемане на дадено действие държавите-членки следва да осигурят добро управление на политиките по заетостта. Те трябва да създадат широко партньорство в реализирането на промените, като въвлекат парламентарните органи и заинтересуваните страни, включително тези на регионално и местно ниво. Европейските и националните социални партньори трябва да играят централна роля. В края на това приложение са включени известен брой целеви и сравнителни показатели, които са приети на ниво на Европейския съюз в рамката на Европейската стратегия за заетостта и в контекста на насоките от 2003 г. Необходимо е тяхното изпълнение да продължи с използването на целеви индикатори и отчетни инструменти. Държавите-членки се насърчават също така да дефинират свои собствени цели и ангажименти, за които да вземат под внимание упоменатите показатели, както и препоръките от 2004 г, приети на ниво Европейски съюз.

Доброто управление изисква също и по-голяма ефективност при разпределението на административните и финансови ресурси. В съгласие с Комисията държавите-членки следва да насочат ресурсите на структурните фондове, по-специално Европейския социален фонд, към изпълнението на Европейската стратегия по

заетостта и да докладват за предприетите действия. Особено внимание следва да се обърне на повишаването на институционалния и административния капацитет на страните-членки.

Насока № 17: Осъществяване на политики по заетостта, целящи постигане на пълна заетост, подобряване качеството и производителността на работа, насърчаване на социалната и териториална кохезия;

Политиките следва да допринасят за постигане на 70 % средно ниво на заетост за Европейския съюз (ЕС), на (най-малко 60 % за жените и 50% за по-възрастните (възрастните) работници (от между 55 до 64 години) към до 2010 г. и за намаляване на безработицата и броя на неактивните лица. Държавите-членки следва да разгледат и обсъдят приемането на национални целеви показатели за заетостта.

За изпълнението на тези цели действията трябва да се концентрират върху следните приоритети:

- привличане и задържане на повече хора в в трудова заетост, увеличаване предлагането на работна сила и модернизиране на системите за социална защита;
- подобряване адаптивността на работниците и предприятията;
- увеличаване инвестициите в човешки капитал посредством по-добро образование и обучение.

1. ПРИВЛИЧАНЕ И ЗАДЪРЖАНЕ НА ПОВЕЧЕ ХОРА В СЪСТОЯНИЕ НА ЗАЕТОСТ, УВЕЛИЧАВАНЕ НА ПРЕДЛАГАНЕТО НА РАБОТНА СИЛА И МОДЕРНИЗИРАНЕ НА СИСТЕМИТЕ ЗА СОЦИАЛНА ЗАЩИТА

Повишаването на равнищата на заетост е най-ефективното средство за генериране на икономически растеж и насърчаване на икономики с по-широк социален обхват като едновременно се осигурява защитна мрежа за тези, които са неспособни да работят. Насърчаването на повишено предлагане на труд във всички групи, нов подход към работата, основан на жизнения цикъл и модернизиране на системите за социална защита за осигуряване на тяхната адекватност, финансовата устойчивост и в съответствие с променящите се потребности на обществото стават все по-необходими във връзка с очакваното намаление на населението в трудоспособна възраст. Необходимо е да се отделя специално внимание за справяне с устойчивите несъответствия в заетостта между жени и мъже, както и с ниските равнища на заетост на по-възрастните работници и младежи като част от нов подход към поколенията. Изискват се действия за борба с младежката безработица, която средно е два пъти по-висока от общото равнище на безработицата. Трябва да се създадат подходящи условия, за подпомагане напредъка в областта на заетостта независимо дали при първо назначаване, връщане на работа след прекъсване или желанието за удължаване на трудовия живот. Качеството на работните места, включително заплащането и другите придобивки, условията на труд, сигурността на работното място, достъпът до учение през целия живот и перспективите за професионална кариера са решаващи, така както и подкрепата и поощренията, произтичащи от системата за социална защита.

Насока № 18: Въвеждане на подход към работата, основан на “жизнения цикъл”, чрез

- подновен стремеж за създаване на възможности за заетост на младите хора и намаляване на младежката безработица, както се призовава в Европейския пакт за младежта;
- решителни действия за повишаване на участието на жените и намаляване на неравнопоставеността на половете в заетостта, безработицата и заплащането на труда,
- по-добро съвместяване на професионалния и частния живот и осигуряване на достъпни грижи за деца и други групи, нуждаещи се от специално внимание]
- подкрепа за активното стареене, включително подходящи условия на труд, подобряване на здравния статус, адекватни стимули за работа и ограничаване на ранното пенсиониране;
- модернизиране на системите за социална защита, пенсионната система и системата на здравно осигуряване и осигуряващи тяхната социална адекватност, финансова устойчивост и съответствие с променящите се нужди, и подкрепа на участието в заетост и по-дългия трудов живот.

Вижте също интегрирана насока „Опазване на икономическата и фискална стабилност като основа за повишена заетост” (№2).

Облекчаването на достъпа до работа за търсещите такава, предотвратяването на безработица и гарантирането, че тези, които остават без работа, ще продължат да са тясно свързани с пазара на труда, и ще се повишава тяхната пригодност за заетост, са съществени за увеличаването на участието и предотвратяване на социалната изолация. Това изисква да се премахнат пречките към пазара на труда като се предоставя помощ за ефективно търсене на работа, улеснява се достъпа до обучение и до други активни мерки на пазара на труда, осигуряване на заплащане на труда, както и премахване на последиците от безработицата, мизерията и неактивността. Следва да се обърне специално внимание на насърчаването включването на пазара на труда на хората в неравностойно положение и на ниско квалифицираните работници чрез разширяване на социалните услуги и социалната икономика, както и чрез създаване на нови източници за разкриване на работни места в отговор на общите потребности. Борбата с дискриминацията, насърчаването на достъпа до заетост на хората с увреждания и интегрирането на имигрантите и малцинствата са от особено значение.

Насока № 19: Осигуряване на пазар на труда, основан на включването, повишаване привлекателността на работата и доходите от нея за търсещите работа, включително хората в неравностойно положение и неактивните лица;

- активни и превантивни мерки на пазара на труда, включващи услуги по ранно идентифициране на потребностите, помощ при търсене на работа, ориентиране и обучение като част от индивидуалните планове за действие, предоставяне на необходими социални услуги за подпомагане включването на тези, които са най-далече от пазара на труда и премахване на бедността;
- редовен преглед на резултатите (стимулиращи и нестимулиращи от приложението на разпоредбите в данъчните и общественно-осигурителни системи, включително управлението и условността на осигуровките и чувствително намаляване размера на пределните данъчни стави предимно за хората с ниски доходи, на които да се гарантира адекватна социална защита.
- създаване на нови източници за разкриване на работни места ориентирани към физическите лица и бизнеса, особено на местно равнище.

За да бъде възможно повече хора да намерят по-добра работа, е необходимо също така да се подобри инфраструктурата на пазара на труда на национално ниво и на нивото на Европейския съюз, включително чрез мрежата EURES, така че по-добре да се предвиждат и разрешават възможни несъответствия. В този контекст възможността за мобилност на работната сила в рамките на Европейския съюз е ключов фактор и трябва да бъде напълно осигурена в контекста на Договорите. В националните пазари на труда следва изцяло да се отчита допълнителното предлагане на работна сила в резултат на имиграцията на граждани на трети страни.

Насока № 20: Подобряване на способността за посрещане на нуждите на пазара на труда чрез

- модернизация и укрепване на институциите на пазарите на труда - особено на службите по заетостта, с оглед осигуряване на по-голяма прозрачност на възможностите за заетост и обучение на национално и европейско равнище;
- премахване на пречките за мобилността на работниците в Европа в рамките на Договорите за ЕС;
- по-добро предвиждане за търсенето на работна сила с определени умения, недостига на работна сила и тесните места на пазара на труда;
- подходящо управление на икономическата миграция.

2. ПОДОБРЯВАНЕ НА АДАПТИВНОСТТА НА РАБОТНИЦИТЕ И ПРЕДПРИЯТИЯТА

Европа се нуждае от подобряване на своя капацитет да предвижда, предизвиква и понася икономически и социални промени. Това изисква цени на труда, които имат положително отражение върху заетостта, модерни форми на организацията на работа и добре функциониращи пазари на труда, позволяващи повече гъвкавост, съчетана със сигурност на работното място, за да могат да се задоволят потребностите на фирмите и работниците. Това следва да допринесе също и за предотвратяване на възникването на сегментирани пазари на труда и за намаляване на недекларираната заетост.

В съвременната все по-глобализираща се икономика, характеризираща се с отваряне на пазарите и непрекъснато въвеждане на нови технологии, и предприятията, и работниците се сблъскват с необходимостта, а всъщност и с благоприятната възможност за адаптация. Докато, от една страна, този процес на структурни промени е, общо погледнато, с положително влияние върху икономическия растеж и заетостта, той води също така и до трансформации, които имат отрицателен ефект върху някои работници и фирми. Предприятията трябва да бъдат по-гъвкави, за да реагират на внезапни промени в търсенето на техните продукти и услуги, да се адаптират към новите технологии и да са в състояние да се обновяват постоянно, за да остават конкурентоспособни. Те трябва също и да отговорят на нарастващото търсене на качествени работни места, което е свързано с личните предпочитания на работниците и семейните промени, да се справят със застаряващата работна сила и намаляващия брой на младите постъпления. За работниците трудовият живот става по-сложен с възникването на все по-разнообразни форми на организация на труда и с и нерегламентирано наемане, все повече се увеличават промените и трансформациите, които те трябва успешно да направят през своя живот. В условията на бързо променящи се икономики и съпътстващи преструктурирания, те трябва да се адаптират

към нови начини на работа, включително увеличеното приложение на информационни и комуникационни технологии (ИКТ), да посрещат промени в своя трудов статус и да бъдат подготвени за учене през целия живот. Необходима е, също така, и географска мобилност, за да има по-широк достъп до възможностите за работа и в Европейския съюз като цяло.

Насока № 21: Насърчаване на гъвкавостта, съчетана със сигурност на работното място и намаляване сегментацията на пазара на труда, отчитайки ролята на социалните партньори, чрез:

- подобряване на законодателството в областта на заетостта и преразглеждане, при необходимост, на разпоредбите относно договорната основа и работното време;
- мерки срещу недекларираната заетост;
- по-добро прогнозиране и управление на промяната, в това число икономическо реструктуриране, и по-специални промени, свързани със свободната търговия, с оглед минимизиране на тяхната социална цена и улесняване на адаптацията;
- насърчаване и разпространение на иновативни и приложими форми на организацията на работата, с оглед подобряване качеството и производителността на труда, включително здраве и безопасност на работното място;
- подкрепяне смяната на професионалния статус чрез обучение, самостоятелна заетост, стартиране на бизнес и географска мобилност;

Вижте също интегрирана насока „Насърчаване на по-голяма съгласуваност и обвързаност на макроикономическата политика, структурната политика и политиката по заетостта” (№ 5).

С оглед създаването на максимален брой работни места, запазването на конкурентоспособността и допринасяне за успеха на общата икономическа рамка, общото развитие на трудовото заплащане следва да бъде съгласувано с нарастването на производителността през икономическия цикъл и следва да отразява състоянието на пазара на труда. Възможно е да бъдат необходими усилия за намаляване на непреките разходи за труд и преразглеждане на данъчните ставки, за да се улесни създаването на работни места, особено за нископлатените работни места.

Насока № 22: Осигуряване на механизми за промяна на разходите за труд и формиране на цена на труда, благоприятстваща заетостта чрез:

- насърчаване на социалните партньори в рамките на техните правомощия да поставят подходяща рамка за договаряне на работните заплати, с което да се въздейства върху производителността и да се отговори на предизвикателствата на пазара на труда на всички нива и се избегне неравнопоставеността между половете в заплащането;
- Преглед на въздействието върху заетостта на непреките разходи за труд и, където е необходимо регулиране на тяхната структура и равнище, особено за намаляване на данъчната тежест върху нископлатените работници.

Вижте също и интегралната препоръка „Осигуряване развитието на заплащането на труда да допринася за макроикономическа стабилност и растеж” (№4).

3. УВЕЛИЧАВАНЕ НА ИНВЕСТИЦИИТЕ В ЧОВЕШКИ КАПИТАЛ ЧРЕЗ ПОДОБРО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Европа има нужда да инвестира повече в човешки капитал. Твърде много хора не успяват да влязат или да останат на пазара на труда поради липса на професионални умения или вследствие на несъответствие на техните умения с търсените. За улесняване достъпа до заетост за всички възрастови групи, за увеличаване нивото на производителността и качеството при работа Европейският съюз се нуждае от големи и по-ефективни инвестиции в човешки капитал и обучение през целия живот в полза на индивидите, предприятията, икономиката и обществото.

Икономиките, които са базирани на знания и ориентирани към услуги, изискват различни умения спрямо тези в традиционната индустрия – умения, които така също постоянно се нуждаят от непрекъснато осъвременяване, за да съответстват на технологичните промени и иновации. Работниците трябва да трупат и обновяват своите умения редовно, ако искат да останат на работа и да се развият. Производителността на предприятията зависи от създаването и поддържането на работна сила, която е способна да се приспособява към промени. Правителствата трябва да осигурят възможности за подобряване на равнищата на образование и овладяването от младите хора на необходимите ключови компетентности в съответствие с Европейския пакт за младежта. Всички заинтересувани страни следва да се мобилизират за установяване и развитие на истинска култура през целия живот от най-ранна възраст. За постигане на съществено увеличение на обществените и частните инвестиции в човешки ресурси на глава от населението и за гарантиране на качеството и ефективността на тези инвестиции е важно да се осигури справедлива и прозрачна разпределение на разходите и отговорностите между всички участници. Държавите-членки следва да използват по-добре структурните фондове и Европейската инвестиционна банка за инвестиране в образованието и обучението. За постигане на тези цели държавите-членки поемат ангажимента за създаване и приемане на задълбочени стратегии за обучение през целия живот до 2006 г. и за осъществяване на Работната програма за образование и обучение – 2010 г.

Насока № 23: Увеличаване и подобряване на инвестициите в човешки капитал чрез:

- политики за образование и обучение основани на включването и действия за чувствително улесняване на достъпа до начално професионално, средно и висше образование, включително чиракуване и обучение по предприемачество (бизнес обучение);
- значително намаляване на броя на ранно напусналите училище;
- ефективни стратегии за учене през целия живот, достъпни за всички в училища, работодатели, обществените власти и домакинства в съответствие с Европейските споразумения, включително чрез подходящи стимули и механизми за споделяне на разходите, за повишаване участието в продължаващо обучение и обучение на работното място през целия жизнен цикъл, особено за нискоквалифицираните и по-възрастните работници.

Вижте също интегрирана насока „Да се увеличат и подобрят инвестициите в развойна и изследователска дейност, по-специално от частния бизнес” (№ 7).

Поставянето на амбициозни цели и увеличаването на нивото на инвестиране от всички участници не е достатъчно. За да се осигури постигане на съответствие между търсенето и предлагането, системите за обучение през целия живот трябва да бъдат финансово и организационно достъпни и да съответстват на променящите се потребности. Адаптирането и създаването на капацитет на системите за образование и обучение е необходимо за подобряване на тяхната адекватност на пазара на труда, на възможностите им за посрещане потребностите на икономика и общество, основаващи се на знания, и на ефективността им. Информационните и комуникационни технологии могат да бъдат използвани за подобряване на достъпа до обучение и образование, както и за тяхното по-добро приспособяване към нуждите на работниците и работодателите. Необходима е и по-голяма мобилност, както за целите на заетостта, така и за обучението, за по-широк достъп до възможностите за наемане в Европейския съюз като цяло. Оставащите препятствия за мобилността в рамките на пазара на труда в Европейския съюз трябва да се премахнат, по-специално тези, които се отнасят до признаването и прозрачността на квалификациите и професионалните компетенции. Ще бъде от значение да се използват договорените европейски инструменти и помощни препратки за подкрепа на реформите на националните системи за образование и обучение, както е изложено в Работната програма за обучение и образование 2010 г.

Насока № 24: Адаптиране на системите за образование и обучение в съответствие с потребностите от нови компетенции чрез:

- повишаване и осигуряване на атрактивност, откритост и стандарти за качество в сферата на образованието и обучението, разширяващи предлагането на възможности за образование и обучение, осигуряване на гъвкави модели за обучение и увеличаване на възможностите за мобилност за студенти и обучаващи се;
- улесняване и разнообразяване на достъпа на всички до образование, обучение и знания посредством организация на работното време, услуги в помощ на семейните задължения, професионално наставничество ориентирани и, ако е подходящо, нови форми на споделяне на разходите;
- Посрещане на потребностите от нови професии, ключови компетенции и бъдещи нужди чрез подобряване дефинирането и прозрачността на квалификациите, тяхното ефективно признаване и валидизирането на неформалното и самостоятелно учене.

Цели и сравнителни показатели, определени от Европейската стратегия по заетостта

Следните цели и сравнителни показатели бяха договорени в контекста на Европейската стратегия по заетостта през 2003 г.:

- на всяко безработно лице се предлага нов старт преди достигане на шест месеца безработица, в случай че това са млади хора и 12 месеца - в случай че са по-възрастни лица, под формата на обучение, повторно обучение, стажуване, работно място или друга мярка по заетостта, комбинирана, където е подходящо, с помощ за търсене на работа;
- 25 % от продължително безработните лица следва да участват до 2010 г. в някоя от активните мерки на пазара на труда под формата на обучение, повторно обучение, стажуване или друга мярка по заетостта, с цел достигане средната стойност на трите най-напреднали държави-членки;

- търсещите работа в целия Европейски съюз да могат да получат информация за всички свободни работни места, обявени в службите по заетостта на държавите-членки;
- увеличение с пет години, на ниво на Европейския съюз, на средната възраст за напускане на пазара на труда към 2010 г. (сравнена спрямо 59,9 през 2001 г.);
- осигуряване до 2010 г. на грижи за деца за най-малко 90 % от децата между три години и задължителната възраст за започване на училище и за 33 % от децата под тригодишна възраст;
- средно равнище за Европейския съюз не повече от 10 % ранно напускащите училище;
- към 2010 година най-малко 85 % от 22 годишните в Европейския съюз следва да са завършили средно образование (горната степен на средното образование);
- средното равнище на участие във формите на учене през целия живот за Европейския съюз трябва да бъде най-малко 12,5 % от населението на възраст между 25 и 64 години.